

مجلّة الواحات للبحوث والدراسات
ردمد 7163- 1112 العدد 18 (2013) : 71 – 78
http://elwahat.univ-ghardaia.dz

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر– الفترة 2005 –2010 –

شعباني لطفي

جامعة أمحمد بوقرة – بومرداس–

المقدّمة :

تعتبر المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة المحرك الأساسي للتنمية والتطور الاقتصادي في جميع البلدان، ومن بين هذه المؤسسات برز بشكل جلي الدور الحيوي والأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فلهذه المؤسسات قدرة على التطور والنمو والاستمرارية، بالرغم من تعرضها الدائم للاختفاء والظهور. فإلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إنشاء القيمة المضافة، وقيامها بتوفير السلع والخدمات بأسعار في متناول ذوي الدخل المحدود، وأنها قادرة على تدعيم التجديد والابتكار، تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور رئيسي في توفير فرص العمل والمساهمة في التشغيل في معظم الدول.

فالتشغيل يمثل أهم التحديات التنموية بالجزائر،كونها تعاني من معدلات بطالة تعتبر من بين الأعلى على المستوى العالمي. فمشكلة التشغيل والبطالة في الجزائر بلغت حدا يجعل منها محور التنمية، ليصبح دعما لتشغيل وتخفيض نسبة البطالة هدفا رئيسيا. ومن بين الحلول التي اعتمدت عليها الجزائر لبلوغ هذا الهدف إعطاء أهمية خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال دعمها وتحفيزها، لإنشاء مناصب عمل والمساهمة في التشغيل.

وعليه سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

فيما تكمن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة والرفع من مستوى التشغيل بالجزائر؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس تم تقسيم هذه الورقة إلى العنصرين الآتيين:

– تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة؛

– مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر من سنة 2005 إلى سنة 2010.

أولا: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

حاول كثير من المختصين تقديم تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لكن ولحد الآن لم يطرح تعريف واضح وموحد لهذا النوع من المؤسسات في كل دول العالم. ويرجع ذلك أساسا إلى وضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة، وكذا المعايير التي تتم بواسطتها تحديد هذا التعريف.

1 - معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ارتكز المختصون على نوعين من المعايير في تعريف هذه المؤسسات، وهما المعايير الكمية والمعايير النوعية، وأكثرها استخداما هي المعايير الكمية؛ وذلك لوضوحها وسهولة استعمالها.[1] تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

1-1-المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالاستناد إلى هذا النوع من المعايير في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لابد أولا من الوقوف على أهمها، إذ يمكن تقسيمها إلى المعايير الآتية:[2]

- معايير أو مؤشرات اقتصادية وتقنية، وتشمل عدد العمال، حجم الإنتاج، القيمة المضافة، حجم الطاقة المستعملة، التركيب العضوي لرأس المال...الخ.

- معايير ومؤشرات نقدية، وتشمل رقم الأعمال ورأس المال المستثمر.

يتمثل معيار عدد العمال في استعمال عدد العمال المستخدمين في المؤسسة كأساس لتقدير حجمها، وبالتالي تصنيفها[3]، كما يعتبر هذا المعيار[4] من أكثر المعايير انتشاراً لتوفر البيانات المتعلقة بعدد العمال في أغلب الدول، وسهولة استخدام هذا المعيار خاصة عند إجراء المقارنات الدولية أو القطاعية. رغم أهمية هذا المعيار كمعيار للتفرقة، إلا أنه لا يعكس بالضرورة

حجم المؤسسة الحقيقي، لذا فإنه إلى جانب معيار عدد العمال، توجد معايير أخرى. منها رقم الأعمال والقيمة المضافة.

1-2 - المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من خلال نتائج الدراسة التي قام بها البروفيسور " بولتون" " BOLTON " في بريطانيا في الستينيات، تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف مالكيها بطريقة مباشرة، كما يؤدي المدير أو المالك أحيانا عدة وظائف في نفس الوقت، من إنتاج، وتسيير وتمويل مؤسسته.[5] كما أن حصة السوق لهذه المؤسسات محدودة وضعيفة، فلا يمكن لها أن تؤثر في أسعار البيع عن طريق تغيير الكميات المنتجة. أما فيما يتعلق بالاستقلالية، ففروع المؤسسات الكبيرة لا تعتبر مؤسسات صغيرة أو متوسطة.

2 - تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من خلال ما تم التعرض له سابقاً، يلاحظ غياب يكاد يكون مطلقا لتعريف موّحد يمكن اعتماده، فكل دولة تنفرد بتعريف خاص بها. لذلك سنقوم بعرض مجموعة من التعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ببعض بلدان العالم ومن تم عرض التعريف الجزائري لهذه المؤسسات.

تعريف الاتّحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

حدّد الإتحاد الأوروبي تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توصيته رقم 96/280/CE المؤرخة في 1996/04/03 ويرتكز هذا التعريف على ثلاثة معايير، عدد العمال، رقم الأعمال، والحصيلة السنوية (مجموع الميزانية) إضافة إلى استقلالية المؤسسة . وتم تعديل التعريف في التوصية رقم 2003/361/CE المؤرخة في 06 مايو 2003، والتي أصبحت سارية المفعول ابتداء من 01جانفي 2005[6]. **وتصنف** المؤسسات كصغيرة والمتوسطة في الاتّحاد الأوروبي عند تشغيل أقل من 250 عامل مع تحديد رقم أعمال لا يزيد عن 50 مليون أورو ومجموع في الميزانية أقل من 43 مليون أورو.

2-2 تعريف الولايات المتحدّة الأمريكية

تم اعتماد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف البنك الفدرالي سنة 1953 والذي يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مؤسسة مستقلة في الملكية والإدارة وتستحوذ على نصيب معين في السّوق[7]، ولا يتعدى عدد العمال في هذه المؤسسات 500 عامل.

3-2 تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

صدر القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1963 ويوصف هذا القانون بمثابة دستور السياسات نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويشدد هذا القانون على ضرورة القضاء على الحواجز المرتبة بصغر تلك المؤسسات وتحديد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوجه خاص.[8]

تم تعديل القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 3 ديسمبر 1999، والذي من خلاله تم تنقيح تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والجدول الموالي يلخص أهم خصائص هذا التعريف:

الجدول رقم (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليابان حسب رأس المال وعدد العمال

القطاع	رأس المال (مليون ين)	عدد العمال
الصناعة والقطاعات الأخرى	300 أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: لخلف عثمان، "**واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها في الجزائر**"، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، ص: 16

يلاحظ مما سبق أن التعريف يعتمد على معيار نوعي وهو طبيعة النشاط، ومعيارين كميين وهما عدد العمال ورأس المال المستثمر.

4-2 - التعريف الجزائري للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

صدر تعريف رسمي وقانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتنص المادة (04) من القانون على أنه " تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات وتشغل من 1 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري، أو لا تتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليون دج، بالإضافة إلى أنها تستوفي معيار

الاستقلالية ". أما المادة (05) من القانون نفسه فتنص على أن "المؤسسة المتوسطة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون وملياري دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوي ما بين 100 و500 مئة مليون دج ". وجاءت المادة (06) لتعرف "المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصاً ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دج أولا تتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دج ". وأخيراً تعرضت المادة (07) إلي تعريف "المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من 1 إلى 9 أشخاص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 20 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشر ملايين دج ".[9]

ويمكن تلخيص كل ما ذكر سابقا في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال (دج)	مجموع الميزانية (دج)
المؤسسة المصّغرة	من 01 إلى 09 عمال	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
المؤسسة الصغيرة	من 10 إلى 49 عامل	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
المؤسسة المتوسطة	من 50 إلى 250 عامل	من 200 مليون إلى مليارين	من 100 مليون إلى 500 مليون

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على ما ذكر سابقاً.

ممّا سبق نلاحظ أن التعريف الجزائري وفق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركز على أربعة معايير لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عدد العمّال، رقم الأعمال، الحصيلة السنوية (مجموع الميزانية)، والتي هي بمثابة معايير كمية، ومعيار نوعي متمثل في الاستقلالية.

3- تعريف البطالة وأنواعها

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم، فلم تعد البطالة مشكلة الدول المتخلفة فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة. ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي توجد في الدول الغنية المتقدمة والنامية -على حد سواء- هي تفاقم البطالة.

3-1 تعريف البطالة

يمكن تعريف البطالة على أنها حالة "التزايد المستمر والمطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه، والباحثين عنه، دون أن يعثروا عليه".[10]

وتعرف البطالة أيضا على أنها "الحالة التي يكون فيها الفرد راغب وباحث عن عمل وله القدرة على القيام به (بما في ذلك السن)، وهو عاطل عن العمل على الرغم من بحثه. قد ينتج عدم العثور عن فرص العمل من الدخول في الحياة العملية، أو الرغبة في العثور على وظيفة بعد فترة من الطرد، أو الاستقالة الطوعية أو الرغبة في تغيير النشاط." [11]

يعتبر في حالة بطالة حسب المكتب الدولي للعمل "le Bureau international du travail (BIT)" العاطلين عن العمل الأفراد الذين تتوفر فيهم الخصائص التالية : [12]

- أن يكون بلا عمل. هذه الخاصية تقييدية للغاية بالنسبة للمكتب الدولي للعمل لأنه يستبعد كل فرد يمارس نشاطا ولو لفترة قصيرة من الزمن من البطالة؛
- أن يكون الفرد متاح للعمل؛
- البحث الفعلي على وظيفة.

3-2 أنواع البطالة

تأخذ البطالة أشكالا وأنواعا متعددة، وفيما يلي تفصيل موجز لها:

3-2-1 البطالة الإجبارية والاختيارية

تتمثل البطالة الإجبارية في البطالة الصريحة*أي الأفراد القادرون على العمل، والراغبون فيه، ويبحثون عنه، ولكنهم لا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة، أي أنه يمثل فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه.[14] بينما البطالة الاختيارية تنشأ حين يختار العامل الفراغ ويرفض بإرادته ومعرفته تلك الوسائل أو السبل التي لو اتبعها لاستطاع أن يحصل على العمل.[15]

3-2-2 البطالة المقنعة

توجد البطالة المقنعة حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج صاف أو إضافي، وفي بعض الحالات تترتب عن نقص في الناتج الكلي، فعملهم لا يسفر عن إنشاء سلع أو خدمات.

3-2-3 البطالة الاحتكاكية

تكون في ظل وجود أفراد قادرين على العمل ويبحثون عن وظيفة مناسبة، أو يبحثون عن وظيفة

أفضل من السابقة، علما بأن هناك وظائف تناسب خبراتهم وأعمارهم ومهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بها، بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف وأماكن وجودها،[16] أي تنشأ هذه البطالة بسبب ما يحتاجه الفرد من وقت للتحول من عمل إلى عمل آخر باختيارهم.

4-2-3 البطالة الفصلية

تعرف كذلك هذه البطالة بالموسمية، وهي تحدث نتيجة لتعاقب فصول السنة، أو نتيجة لمجيء بعض الأحداث الاجتماعية في مواسم معينة من السنة.

5-2-3 البطالة الفنية

تنشأ البطالة عن التحسينات الفنية التي تطرأ على الصناعة، وتدهور الصناعات القديمة واضمحلالها، وحلول صناعات جديدة محلها. وتطبيق طرق جديدة في الإنتاج ،كل هذه الأسباب تفضي إلى انتشار البطالة بين عمال الصناعة.[17]

6-2-3 البطالة الدورية

تعتبر البطالة الدورية بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى دورة الأعمال الاقتصادية، حيث تظهر في حالة الانكماش أو الركود، ذلك أنه عندما ينخفض الطلب على السلع والخدمات يقوم أصحاب الأعمال بتسريح جزء من العمال*. ويهتم الاقتصاديون وواضعو السياسات الاقتصادية بهذا النوع من البطالة لخطورته، محاولين دائما عدم حصول تدني في مستويات الإنتاج مع تحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى عدم ظهور هذا النوع من البطالة أو التقليل من حدته.[18]

ثانيا: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر من سنة 2005 إلى سنة 2010

تسعى الجزائر كمعظم دول العالم إلى تخفيض نسب البطالة باعتبارها آفة اقتصادية تتشعب منها مشاكل عدة، لاسيما وأن هذه الأخيرة تمس فئة الشباب بمستويات عالية، وذلك ما تبينه إحصائيات سنة 2010، حيث بلغت نسبة البطالين للفئة التي تقل أعمارها عن 35 سنة 87,5بالمائة من العدد الإجمالي للعاطلين عن العمل.[19]

1- تطور نسبة البطالة بالجزائر من سنة 2005 إلى غاية سنة 2010

يبين الجدول الموالي تطور القوى العاطلة عن العمل، والقوى القادرة على العمل، ونسب البطالة من سنة **2005** إلى غاية سنة **2010**.

الجدول رقم (2): تطور تعداد القوى العاطلة عن العمل، القادرة على العمل ونسب البطالة مابين 2005 و2010
التعداد: بالآلاف

البيان	2005	2006	2007	2008	2009	2010
القوى العاطلة عن العمل	1 448	1 240	1 374	1 169	1 072	1 076
القوى القادرة على العمل	9 492	10 109	9 968	10 315	10 544	10 812
نسب البطالة %	15,25	12,27	13,78	11,33	10,17	9,95

المصدر:

Rapport O.N.S, Emploi et Chômage au quatrième trimestre 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010.

الملاحظ من الجدول أن نسب البطالة في انخفاض منذ سنة 2005 إلى غاية سنة 2010، حيث بلغت في سنة 2005 نسبة 15,25 بالمائة، ما يقابل بلوغ القوى العاطلة عن العمل 1.448.000 ، والقوى القادرة على العمل 9.492.000. وبلغت نسبة 9,95 بالمائة في سنة 2010، ما يقابل بلوغ القوى العاطلة عن العمل 1.076.000، والقوى القادرة على العمل 10.821.000. أما بالنسبة لسنة 2007 فقد شهدت ارتفاعا في معدل البطالة بلغ 13,78بالمائة، بعدما كان 12,27 بالمائة سنة 2006

2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل

فيما يلي جدول يبين تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل بالجزائر ومساهمتها في التشغيل:

الجدول رقم (3): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل
التعداد: بالآلاف

البيان	2005	2006	2007	2008	2009	2010
تعداد القوى الشاغلة لمناصب عمل على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1 175	1 252	1 355	1 540	1 756	1 625
تعداد القوى الشاغلة لمناصب عمل (الإجمالية)	8 044	8 864	8 594	9 146	9 472	9 736
النسبة %	14,61	14,12	15,77	16,84	18,54	16,69

المصدر:تم إعداد الجدول بناء على:

-إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، النشريات الإحصائية لسنة 2005، 2006، 2007، 2008 و2009.

-إحصائيات وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، النشرية الإحصائية لسنة 2010.

Rapport O.N.S, Emploi et Chômage au - quatrième trimestre 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010Op-cit.

الملاحظ من الجدول أن نسبة مشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعداد القوى الشاغلة لمنصب عمل تشهد ارتفاعا في معظم الفترة الممتدة من 2005 إلى 2010، حيث بلغت أعلى مستوى لها في سنة 2009 تسجيلها 18,54بالمائة وأدنى مستوى لها في سنة 2006 بتسجيلها 14,12بالمائة.

3- مناصب الشغل المصرّح بها حسب الفئات من 2005 إلى 2009

فيما يلي جدول يبين مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئاتمن 2005 إلى سنة 2009:

الجدول رقم (3): مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات من2005 إلى 2009

نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة / السنة	المؤسسات الخاصة – الأجراء – العدد	المؤسسات الخاصة – الأجراء – النسبة	المؤسسات الخاصة – أرباب المؤسسات – العدد	المؤسسات الخاصة – أرباب المؤسسات – النسبة	المؤسسات العامة – العدد	المؤسسات العامة – النسبة	الصناعة التقليدية – العدد	الصناعة التقليدية – النسبة	المجموع – العدد	المجموع – النسبة
2005	642,987	55,53	245,842	21,23	76,283	6,59	192,744	16,65	1.157,856	100
2006	708,136	56,54	269,806	21,54	61,661	4,92	213,044	17,00	1.252,647	100
زيادة 2006 عن 2005	65,145	68,73	23,964	25,28	–14,622	–15,42	20,300	21,41	94,791	
نسبة الزيادة 2006 عن 2005	–	10,130	–	9,750	–	–19,170	–	10,530	–	8,190
2007	771,037	56,87	294,946	21,69	57,146	4,22	233,270	17,22	1 355,399	100
زيادة 2007 عن 2006	62,901	61,21	24,140	23,49	–4,515	–4,40	20,266	19,72	102,752	100
نسبة الزيادة 2007 عن 2006	–	8,880	–	8,950	–	–7,320	–	9,490	–	8,200
2008	841,060	54,61	392,013	25,45	52,786	3,43	254,350	16,51	1 540,209	100
زيادة 2008 عن 2007	70,023	37,89	98,067	53,06	–4,360	–2,36	21,080	11,41	184,810	100
نسبة الزيادة 2008 عن 2007	–	9,080	–	33,700	–	–7,630	–	9,030	–	13,630
2009	908,046	51,68	455,398	25,92	51,635	2,94	341,885	19,46	1 756,964	100
زيادة 2009 عن 2008	66,986	23,04	63,385	14,74	–1,151	–1,50	87,535	63,71	216,755	100
نسبة زيادة 2009 عن 2008	–	7,964	–	16,169	–	–2,180	–	34,415	–	14,073
زيادة 2009 عن 2005	265.059	–	209.556	–	–24,648	–	149.141	–	599.108	–
نسبة الزيادة 2009 عن 2005	–	41.22	–	85.42	–	–32,310	–	77.37	–	51.74

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على إحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية النشريات الإحصائية لسنة 2005، 2006، 2007، 2008، و 2009

لقد تم جمع عدد الأجراء مع عدد أرباب المؤسسات بالنسبة للمؤسسات الخاصة، وذلك في كل السنوات، أي من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009.

من الجدول أعلاه، يتضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تشغل أكثر من 76بالمائة من عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ ففي سنة 2005، كانت تشغل 77,76% من مجموع العمالة، وفي سنة 2006 كانت تشغل 77,08بالمائة من العمالة، أما في سنة 2007فكانت تشغل 77,56بالمائة من المجموع لتلك السنة، وفي سنة 2008وصلت إلى 80,06بالمائة من مجموع عمالة السنة والتي تمثل أعلى نسبة في الخمس سنوات الأخيرة، حيث انخفضت قليلا في سنة 2009 ببلوغها 77,6بالمائة من مجموع العمالة لتلك السنة طبعا، إضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة هي التي كانت تسجل أعلى نسبة في الزيادة من سنة إلى أخرى، مقارنة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة والصناعات التقليدية.

أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة فالملاحظ أنها في انخفاض من سنة إلى أخرى، أين وصلت إلى حد (19,17 -بالمائة) من سنة 2005 إلى 2006، وسجلت انخفاضا إجماليا من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009 بلغ (32,31 -بالمائة)، وهذا راجع إلى السياسة المتبعة من السلطات الجزائرية والمتمثلة في الانسحاب من الساحة الاقتصادية، وترك المجال للخواص للاستثمار، وهذا ما يظهر من خلال الزيادة المعتبرة لكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وكذلك الصناعة التقليدية. التي سجلت زيادة معتبرة من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009.

وبصفة عامة فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسجل زيادة صريحة في عدد مناصب الشغل المنشأة ما بين 2005 و2006، حيث تم إنشاء 94.791منصب شغل جديد؛ وما بين 2006 و2007، تم إنشاء 102.752، و184.810 ما بين 2007 و2008، و216.755 منصبا جديدا ما بين 2008 وسنة 2009، وتم إنشاء 599.108 منصب شغل جديد ما بين 2005 و2009 ، ما يقابل نسبة 42,48 بالمائة زيادة.

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم الاعتماد على معطيات سنة 2010 ، نظرا لتغير نظام جمع المعطيات حول قطاع الصناعة التقليدية، وذلك بالاعتماد على معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عوض غرفة الصناعة التقليدية والحرف؛ وهذا ناتج عن التغيير الحكومي في 28 ماي 2010 والذي أدى إلى إنشاء وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار محل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.

الخاتمة :

يظهر مشكل البطالة في العديد من البلدان النامية التي تتصف بالنمو السريع للسكان والقوى العاملة، وقد أشارت إحدى دراسات البنك العالمي إلى قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استيعاب العمالة، إذ يمكنها توفير الوظائف لنصف العاملين في الصناعات التحويلية في الدول النامية والمتقدمة، كونها تتميز بكثافة عنصر العمل، وأكثر من 75 بالمائة من عدد العاملين في باقي الدول النامية.

ولا يمكن القضاء على مشكل البطالة نهائياً، نظرا لوجود أنواع متعددة من البطالة منها الإجبارية والاختيارية، والفنية والموسمية، وهذه الأنواع هي نتيجة تفاعل الاقتصاد و حركيته ؛ ولذلك هناك نسبة من البطالة تكون دائما موجودة في الاقتصاد، وتسمى عادة "معدل البطالة العادي" أو "الطبيعي".

ومن الحلول المقترحة للتقليص من البطالة باستخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

– وضع برامج تكوينية وتدريبية لعنصر العمل،لاسيما إذا كانت مشكلة البطالة تكمن في البطالة الفنية، وذلك بالاعتماد على مراكز التكوين و التمهين المنتشرة في أغلب ولايات الوطن الجزائري، والعمل على التكوين في التخصصات التي تحتاجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا لمحدودية إمكانياتها المادية والبشرية للقيام بهذا النوع من التكوين.

– تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة من قبل الدولة كتخصيص صناديق استثمارية للمؤسسات الصغيرة لتحفيز العاطلين على إنشاء مشاريع فردية، وعليه يتم إنشاء مناصب عمل إضافية.

– تفعيل عمل الوكالة الوطنية للتشغيل " l'Agence nationale de l'emploi (ANEM) "حتى تمتاز بوفرة المعلومات الوظيفية، بحيث ترصد الفرص المتاحة في أي قطاع اقتصادي لإعلام طالبي التوظيف، وهذا يكون خصوصا عند عموم البطالة الاحتكاكية؛

– إعطاء تحفيزات وتخفيضات جبائية دائمة ومؤقتة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، للتشجيع على إنشائها من جهة، ومن جهة أخرى مساعدتها ماليا، باستعمالها لتلك الوفرات المالية الناتجة في الاستثمار وعليه يتم إنشاء مناصب شغل إضافية؛

– البحث عن سوق محلية أو عالمية لتسويق مخرجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سلع وخدمات.

الهوامش :

1 ـــ إسماعيل شعباني ، "**ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم**"، مداخلة في الدورة التدريبية الدولية حول "**تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الاقتصاديات المغربية**"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر 28/25 ماي، 2003، ص ص: 59- 60 .

2 ـــ شهرزاد زغيب و ليلى عيساوي ، "**المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق**"، مداخلة في الملتقى الوطني الأول حول "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، الجزائر، 9/8 أفريل 2002، ص: 171.

3— Fabrice Bittner, François Radacal : **L'essentiel de L'économie d'entreprise**, Ellipses édition, Paris,2005, p 23.

4 ـــ يوسف قريشي،" **سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**"، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص: 18.

5— Pierre Celier ," **définition des PME en Maroc et en Europe"**, www.enset-media.ac.ma/cpa/definition_pme_mroc_et_ europe.htm, document mise en ligne le 05/04/2004, consulté le 20/05/2012, P 01.

6 ـــ توفيق عبد الرحيم و يوسف حسن، "**إدارة المشروعات التجارية الصغيرة**"، دار الصفاء، عمان، الطبعة الأولى، 2002، ص: 16.

7 ـــ منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي)، "**الصناعات الصغرى والحرف التقليدية في الوطن العربي أدلة للتنمية**"، مؤتمر الوطن العربي، الدورة 21، القاهرة، 11/4 أفريل 1994، ص: 73.

8 ـــ " **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية** "، العدد 77، القانون رقم 01-18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤرخة يوم السبت 30 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 15 ديسمبر 2001.

9 ـــ محمد طاقة وحسن عجلان حسن،" **اقتصاديات العمل** "، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى،2008، ص: 140.

10— http://www.toupie.org/Dictionnaire/Chomage.htm consulté le 20/03/20121

11— Jean-Yves Capul et Olivier Garnier ," **dictionnaire d'économie et de sciences sociales"**, Hatier, Paris, 1996, P:58.

* تتمثل البطالة الصريحة في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظيفة، وهي أكثر أشكال البطالة انتشارا، وتعرف كذلك بالبطالة السافرة.

12 ـــ علي عبد الوهاب نجا: " **مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها** "، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص: 17.

13 ـــ محمد طاقة وحسن عجلان حسن،"**مرجع سبق ذكره**"،2008 ، ص: 142.

14 ـــ علي عبد الوهاب نجا،"**مرجع سبق ذكره**"،2005، ص: 17.

15 ـــ محمد طاقة وحسن عجلان حسن، "**مرجع سبق ذكره**"، 2008 ، ص: 145.

* حدث في بداية الثمانينيات من القرن العشرين وبداية صيف 2008 وما ترتب عنه من أزمة مالية عالمية.

16 ـــ علي عبد الوهاب نجا، "**مرجع سبق ذكره**"،2005،ص ص:25- 26.

17–Emploi et chômage au quatrième trimestre 2010,"**rapport O.N.S"**,p:06.

أ/شعباني لطفي